

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

voor de nieuwe cao van Albemarle Catalysts Company B.V.

Startend in het najaar van 2022 heeft de werkgeversdelegatie van Albemarle Catalysts Company B.V. (Albemarle) en de vakorganisaties FNV Procesindustrie (FNV) en CNV Vakmensen (CNV) onderhandelingen gevoerd over het verlengen van de cao van Albemarle die op 1 oktober 2022 afliep. De onderhandelingen hebben op 13 april 2023 geresulteerd in een onderhandelingsresultaat. Vakbonden zullen dit resultaat positief aan haar leden voorleggen.

Looptijd:

van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023 (12 maanden).

Loon:

Cao-partijen hebben de volgende structurele loonsverhoging afgesproken, te weten per:

- 1 april 2023: 6,5% op het basissalaris en de salarisschalen (zie bijlage I)
- De werknemer ontvangt in april 2023 een eenmalige bruto uitkering van $6,5\% \times 3/12$ van het jaarsalaris ($12 \times$ maandsalaris inclusief vaste toeslagen + vakantiegeld + eindejaarsuitkering) van 31 maart 2023; werknemers met een deeltijdsdienstverband ontvangen een pro rata bedrag aan uitkering. Een werknemer die na 1 januari 2023 in dienst is getreden, ontvangt een pro rata deel van de uitkering. Werknemers die uitdienst zijn getreden na 1 januari 2023 komen in aanmerking voor deze uitkering pro rata.
- De werknemer ontvangt in april 2023 een eenmalige uitkering van 500 euro netto. Deze 500 euro netto geldt voor een voltijdsdienstverband; werknemers met een deeltijdsdienstverband ontvangen een pro rata bedrag aan uitkering. Een werknemer die na 1 januari 2023 in dienst is getreden, ontvangt een pro rata deel van de uitkering. Werknemers die uitdienst zijn getreden na 1 januari 2023 komen in aanmerking voor deze uitkering pro rata. Werknemers die na 1 april 2023 in dienst treden komen niet in aanmerking voor deze uitkering.

5.2.1.d Matrix merit tabel: deze is vanaf 1 oktober 2022 als volgt:

- a. De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling 1 tot en met 5 vastgesteld aan de hand van de hieronder opgenomen matrix.

Relatieve salarispositie	<u>1</u> onacceptabel	<u>2</u> beneden verwachting	<u>3</u> functioneert goed en solide	<u>4</u> heeft extreem sterk jaar gehad	<u>5</u> overstijgt verwachting en functie-eisen
< 90%	0%	1,5%	3,5%	5%	6% ¹
≥ 90 tot 100% ²	0%	1%	2,5%	3,5%	4% ¹
≥ 100 tot 120% ²	0%	0%	0%	1,5%	2,5% ¹

¹ Het voorgenoemde maximum is niet absoluut maar geldt als richtlijn.

² Voor alle verhogingen geldt dat het percentage lager is bij het bereiken van het maximum.

Artikel 11.3. Vakbondswerk in de bedrijven

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn of zullen worden neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling, binnen de grenzen van de overeenkomsten, die tussen de werkgever enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn of zullen worden gemaakt.

De kaderleden zullen per jaar in totaal 2 uur per lid aan vakbondsactiviteiten onder arbeidstijd mogen besteden. De vakbonden geven jaarlijks het aantal leden met peildatum van 1 januari aan Albemarle door. De secretarissen van beide kadergroepen zullen per kwartaal een tijdsoverzicht aan HR verstrekken.

Namens Albemarle Catalysts Company B.V.:

A. Quist
Managing Director

M. Nicolas

I.V. Baldé
HR Manager

Namens FNV Procesindustrie:

namens CNV Vakmensen

E. Laassal
Bestuurder

C. van Binsbergen
Bestuurder

P. Fortuin
Voorzitter

Bijlage I Salarisschalen

Met ingang van 1 november 2022 zijn de salarisschalen van 1 april 2022 en de individuele salarissen structureel met 2,5% verhoogd, zoals vastgelegd in artikel 5.2.7. Hieronder staan de salarisschalen van 1 november 2022. Alle bedragen zijn in euro's.

Salarisschaal - Nederland	Salarisschaal - wereldwijd	Maandsalaris Midpoint	Jaarsalaris Midpoint
1	8	3100	43189,20
2	9	3254	45334,73
3	10	3418	47619,58
4	11	3665	51060,78
5	12	3976	55393,63
6	13	4362	60771,38
7	14	4783	66636,76
8	15	5380	74954,16
9	16	6059	84413,99
10	17	6970	97106,04
11	18	8016	111678,91
12	19	9230	128592,36
13	20	10623	147999,64

Verhoging salarisschalen per 1 april 2023

Met ingang van 1 april 2023 worden de salarisschalen en de individuele salarissen van 1 november 2022 structureel met 6,5% verhoogd, zoals vastgelegd in artikel 5.2.7. Hieronder staan de salarisschalen van 1 april 2023. Alle bedragen zijn in euro's.

Salarisschaal - Nederland	Salarisschaal - wereldwijd	Maandsalaris Midpoint	Jaarsalaris Midpoint
1	8	3302	46003,46
2	9	3466	48288,31
3	10	3641	50726,41
4	11	3904	54390,53
5	12	4235	59002,02
6	13	4646	64728,07
7	14	5094	70969,61
8	15	5730	79830,36
9	16	6453	89903,20
10	17	7424	103431,17
11	18	8538	118951,42
12	19	9830	136951,56
13	20	11314	157626,65

BIJLAGE VII nieuw: Protocol cao 2022-2023

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Consignatie

De afspraken in artikel 8.7.1.b worden aangepast, zodat de consignatieverplichting tot 55 jaar in stappen verhoogd wordt tot 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. In 2023 blijft de huidige afspraak van kracht. Met ingang van 2024 gaat de verplichting jaarlijks per 1 januari 1 jaar omhoog totdat de verplichting gelijk is aan 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In overeenstemming met deze wijziging wijzigt ook de leeftijd in artikel 8.7.4. (afbouwregeling).

De gewijzigde afspraken en transitieregelingen worden opgenomen in de volgende cao-tekst. Deze afspraken zijn onderdeel van de protocollaire afspraken, zodat medewerkers alvast rekening kunnen houden met de afgesproken wijzigingen.

Overig:

Werkgeversbijdrageregeling:

De zogenoemde AWWN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

WGA-premie:

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA-premie te verhalen.

Vakbondscontributie:

De werkgever is bereid gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit is toegestaan.

Participatiewet:

In lijn met het Sociaal Akkoord en de Participatiewet zal de werkgever zich inzetten om werkplekken voor Wajongers en voor andere doelgroepen uit de Participatiewet te realiseren.

BIJLAGE XI: Regeling Duurzame Inzetbaarheid

1. Verlofdagenregeling

ACC voert een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Onderdeel daarvan vormt de verlofdagenregeling.

1.1 Doelstellingen

De verlofdagenregeling is bedoeld om medewerkers de mogelijkheid te geven om bovenwettelijke DI-verlofuren te kopen in het kader van duurzame inzetbaarheid. De regeling beoogt meer specifiek het volgende te bewerkstelligen:

- Het bieden van een goede werk/privé balans aan de werknemer, waarbij werkplezier en levensgeluk vooropstaan en met elkaar in balans zijn;
- Het voorkomen van uitval van werknemers door ziekte/arbeidsongeschiktheid of andere levensgebeurtenissen;
- Het behouden en laten groeien van talent binnen de organisatie.

1.2 Cao

Tijdens de looptijd van de afgelopen cao (1 april 2021 – 30 september 2022) heeft ACC deze verlofdagenregeling ingevoerd, op basis waarvan medewerkers tijdens hun dienstverband met ACC maximaal tien (10) verlofdagen extra kunnen kopen tegen een gereduceerd tarief.

Deze verlofdagenregeling wordt nu, in gewijzigde vorm, in de huidige cao opgenomen in Bijlage XI, als onderdeel van de Regeling Duurzame Inzetbaarheid.

Werknemers kunnen op basis van deze verlofdagenregeling maximaal 80 bovenwettelijke DI-verlofuren (maximaal 10 bovenwettelijke DI-verlofdagen) kopen per jaar.

Voor deeltijd werknemers is het maximaal aantal te kopen bovenwettelijke DI-verlofuren naar rato.

1.4 Procedure

Het kopen van bovenwettelijke DI-verlofuren verloopt via een formulier.

1.5 Prijs van een aangekocht bovenwettelijk DI-verlofuur

De prijs van een aangekocht bovenwettelijk DI-verlofuur onder deze verlofdagenregeling is 50% van $1,08 \times (0,63\%$ van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

1.6 Registratie, geldigheid en verrekening van bovenwettelijke DI-verlofuren

1.6.1. De werknemer moet een ATV-uren saldo van nul uur hebben om DI-verlofuren te kunnen kopen. Werknemers die ATV-uren hebben verkocht in het kalenderjaar waarin ze DI-verlofuren willen kopen, komen ook niet in aanmerking voor deze regeling.

1.6.2. DI-verlof moet worden opgenomen in het kalenderjaar waarin het gekocht is. De aangekochte bovenwettelijke DI-verlofuren worden aan het verlofsaldo toegevoegd op de 1ste van de maand waarin ze zijn aangekocht ("Registratiedatum"). Verrekening van deze aangekochte uren met het salaris van de werknemer vindt plaats per de eerste salarisverwerking van de maand volgend op de maand waarin de aanvraag is goedgekeurd door de manager.

1.6.3. Een eventueel saldo van aangekochte bovenwettelijke DI-verlofuren op basis van deze regeling komt aan het eind van het kalenderjaar, dan wel bij het einde van het dienstverband, te vervallen. Vervallen uren worden in januari uitbetaald tegen de uurprijs van aankoop.

1.6.4. De aangekochte bovenwettelijke DI-verlofuren kunnen niet worden verkocht, ook niet bij het einde van het dienstverband.

CONCEPT

2. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Binnen de kaders van de wettelijke RVU-regeling biedt ACC haar werknemers geboren tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 een regeling aan (de ‘RVU-Regeling’). De RVU-Regeling is een eigen regeling bij ACC. 36 maanden voordat de AOW-leeftijd wordt bereikt kan een werknemer op vrijwillige basis het dienstverband beëindigen, waarbij ACC het wettelijke uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW-norm) maandelijks uitbetaalt. Voorafgaand aan het besluit om deel te nemen aan de RVU-regeling kan werknemer zich laten adviseren om goed op de hoogte te zijn van de aard, omvang en gevolgen van de gemaakte afspraken. ACC zal de kosten van het persoonlijk financieel advies voor haar rekening nemen. ACC checkt voorafgaand aan de deelname aan de RVU-Regeling of is voldaan aan de op dat moment geldende voorwaarden. Zie onderstaande tabel voor de inhoud van de RVU-Regeling:

2.1. Looptijd	Looptijd van de regeling is van 1 april 2022 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke fiscale regeling.
2.2. Doelgroep	Alle werknemers van ACC, die maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen, en met wie uiterlijk 31 december 2025 de deelname aan de RVU-Regeling is overeengekomen en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO), met inachtneming van de voorwaarden voor aanmelding zoals hieronder omschreven.
2.3. Dienstjaren	Een werknemer kan meedoen aan de RVU-Regeling als hij/zij op de uitdiensttredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Albemarle.
2.4. Startmoment	Het startmoment van de RVU-regeling gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer.
2.5. Aanmelden	De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich minimaal 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 30 juni 2025 kan een werknemer zich niet meer aanmelden.
2.6. Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt	Een werknemer die tot de doelgroep behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA-uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen voor de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.
2.7. Vaststellingsovereenkomst (VSO)	De deelname wordt vastgelegd in een VSO.
2.8. Wettelijke uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW-norm) voor het jaar 2022 is € 1.874 bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd. De bestaande en toekomstige bruto uitkeringen worden jaarlijks geïndexeerd conform het genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964. De uitkering bedraagt nooit meer dan het van heffing vrijgestelde bedrag in de zin van voornoemd artikel. Op de jaarlijkse uitkeringen vindt geen na-indexatie plaats. Het bedrag voor het jaar 2023 is vastgesteld op bruto € 2.037 per maand (bruto € 24.444,00 per jaar).
2.9. Uitbetaling	De werknemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de RVU-Regeling ter hoogte van het hiervoor genoemde wettelijke uitkeringsbedrag (ingeval van een maandelijkse uitkering) of het

	wettelijke uitkeringsbedrag vermenigvuldigd met 12 maanden (bij jaarlijkse uitkering). Als de totale duur niet gelijk is aan 12, 24 of 36 maanden en er gekozen is voor jaarlijkse uitkeringen, dan wordt de laatste jaarlijkse uitkering overeenkomstig het aantal resterende maanden aangepast. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt. Als de werknemer tijdens de RVU-periode naar het buitenland verhuist dan ontvangt de werknemer de resterende RVU-uitkeringen als een bedrag ineens.
2.10. Fulltimers en Parttimers	Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband. Als een werknemer deelneemt aan de DI-regeling en aansluitend deelneemt aan de RVU, is het parttime percentage dat gekoppeld is aan de omvang van het aantal contractuele uren bepalend.
2.11. Aantal maanden deelname	De werknemer bepaalt zelf hoeveel volle maanden hij/zij wil deelnemen.
2.12. Overlijden	Bij een werknemer die de uitkering in maandelijks termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering. Bij een jaarlijkse uitkering of uitkering ineens én bij overlijden hebben de nabestaanden geen recht op een uitkering bij overlijden en stoppen eventuele toekomstige uitkeringen.
2.13. Verhuizen naar het buitenland tijdens de RVU-periode	Als de werknemer tijdens de RVU-periode naar het buitenland verhuist dan worden, ter voorkoming van fiscale- en/of sociale zekerheidsverplichtingen in het buitenland voor Albemarle, de resterende RVU-uitkeringen op een ondeelbaar moment voor de verhuizing aan de werknemer als een eenmalige RVU-uitkering betaald.
2.14. Anticumulatie	De werknemer die gebruik maakt van deze RVU-regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins (daaronder begrepen de Duurzame Inzetbaarheid (DI) regeling). Tijdens de RVU-periode zal de werknemer geen uitkering aanvragen op basis van de WW, ZW en/of WIA.
2.15. Uitdiensttreding	De werknemer die deelneemt aan deze RVU-regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever.
2.16. Pensioenopbouw	De pensioenopbouw stopt bij ingang van de RVU-regeling. Daarnaast vervalt de risicodekking nabestaandenpensioen (dus mocht een werknemer na ingang RVU-regeling overlijden dan ontvangt zijn/haar partner alleen een percentage van het tot dan opgebouwde pensioen i.p.v. tot aan pensioendatum.

Terugvorderen van de RVU-uitkering

Indien de RVU-uitkering, zoals bedoeld in de RVU-Regeling (paragraaf 2 van deze Bijlage XI inzake Duurzame Inzetbaarheid), geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die RVU-uitkering of dat deel van de RVU-uitkering door de werkgever worden teruggevorderd van de werknemer aan wie onverschuldigd is betaald. De werkgever is tevens bevoegd de opgelopen schade, als gevolg van door uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of het anderszins niet voldoen aan de in dit Reglement gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit te veel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van verrekening van de lopende RVU-uitkering.

3. Duurzaam Inzetbaarheidsrooster (“DI-rooster”)

3.1 DI-rooster

Het DI-rooster is uitsluitend bedoeld voor werknemers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 3.1.1. De werknemer heeft ten minste vijf jaar aaneengesloten een arbeidscontact met ACC.
- 3.1.2. De start van de deelname ligt maximaal zes jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, maar de werknemer heeft zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- 3.1.3. De werknemer heeft in de 24 maanden voorafgaand aan het verzoek tot toepassing van het DI-rooster niet verzocht om en verleend gekregen een verhoging van de urenomvang.
- 3.1.4. Voor aanvang van de DI-regeling wordt samen met de medewerker getoetst of het totaal aan verlofdagen (waaronder wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen, ATV-dagen of andere soorten verlof) zowel bij aanvang als gedurende de duur van de DI-regeling, een risico vormt voor de 50%-norm. Afspraken worden gemaakt zodat altijd aan de fiscale regeling wordt voldaan. Pas na afronding van deze toets kan de DI-regeling ingaan.
- 3.1.5. De werknemer heeft tijdens deelname aan het DI-rooster een urenomvang van minimaal 50% ten opzichte van de urenomvang die gold in het voor de RVU-toetsing relevante kalenderjaar (zoals onder het kopje ‘RVU-toetsing en de 50% norm’ verder toegelicht).

3.2 De werknemer die volgens een dagdienstrooster werkt:

- 3.2.1. werkt in zijn DI-rooster periode 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur. Alle arbeidsvoorwaarden worden naar rato van deze tot 80% gereduceerde arbeidsomvang berekend met uitzondering van het maandsalaris, de hieronder genoemde vaste toeslagen en de pensioenopbouw.
- 3.2.2. ontvangt in zijn DI-rooster periode 90% van zijn oorspronkelijke maandsalaris en alle vaste toeslagen, exclusief de toeslag uit protocol II punt 10. Deze worden berekend op basis van dit nieuwe tot 90% gereduceerde maandsalaris.
- 3.2.3. behoudt in zijn DI-rooster periode een volledig doorlopende bijdrage pensioenpremie (100% van zijn oorspronkelijke bijdrage).
- 3.2.4. In het geval een medewerker incidenteel werkt op een dag waarop hij volgens zijn DI-rooster niet ingeroosterd had moeten zijn, wordt voor hem in principe in de daaropvolgende 4 weken een extra roostervrije dag ingepland teneinde aldus de extra gewerkte uren te compenseren. De inroostering van deze extra roostervrije dag wordt in overleg ingepland en door de leidinggevende in Workday verwerkt. Uitbetaling van deze extra uren is niet mogelijk, aangezien dat haaks zou staan op de achterliggende gedachte van het DI-rooster, namelijk minder werken zodat de medewerker minder belast wordt. De leidinggevende ziet hierop toe.

3.3 De werknemer die volgens een 5-ploegendienstrooster werkt:

- 3.3.1. werkt in zijn DI-rooster periode 86% van zijn oorspronkelijke arbeidsomvang. 86% werken houdt in: 1 nachtdienst, 1 middagdienst en 1 ochtenddienst minder werken per cyclus van 5 weken en deze vrije dagen worden ingeroosterd in overleg. Alle arbeidsvoorwaarden worden naar rato van de naar 86% gereduceerde arbeidsomvang berekend met uitzondering van het maandsalaris, de hieronder genoemde vaste toeslagen en de pensioenopbouw
- 3.3.2. ontvangt in zijn DI-roosterperiode 96% van zijn oorspronkelijke maandsalaris en alle vaste toeslagen worden berekend op basis van dit nieuwe tot 96% gereduceerde maandsalaris.
- 3.3.3. behoudt in zijn DI-roosterperiode een volledig doorlopende bijdrage pensioenpremie (100% van zijn oorspronkelijke bijdrage).

- 3.3.4. In het geval een medewerker incidenteel werkt op een dag waarop hij volgens zijn DI-rooster niet ingeroosterd had moeten zijn, wordt voor hem in principe de daaropvolgende cyclus van 5 weken een extra roostervrije dag ingepland teneinde aldus de extra gewerkte uren te compenseren. De inroostering van deze extra roostervrije dag wordt in overleg ingepland en door de Wachtchef in Workday verwerkt. Uitbetaling van deze extra uren is niet mogelijk, aangezien dat haaks zou staan op de achterliggende gedachte van het DI-rooster, namelijk minder werken zodat de medewerker minder belast wordt. De Wachtchef en de Superintendent zien hierop toe.

Aanmelden loopt via HR met een doorlooptijd van maximaal 6 maanden voor de start van de DI-rooster periode en kan een wisseling van ploeg of fabriek inhouden. De werknemer ontvangt een bevestiging van de definitieve start van het DI-rooster.

3.4 Fiscaal voorbehoud

Het DI-rooster, alsmede de individueel overeengekomen DI-afspraken, kunnen door de werkgever eenzijdig worden aangepast, als de fiscale voorwaarden van de RVU-heffing onzuiver worden en daartoe aanleiding geven. Sociale partners worden hierover ingelicht.

3.5 RVU toetsing en de 50% norm

Voorwaarde voor deelname aan het DI-rooster is dat de jaarlijkse feitelijke arbeidsduur met ten hoogste 50% vermindert ten opzichte van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar. Indien de arbeidsduur wordt verminderd in de tien jaren voor de in de pensioenregeling vastgestelde pensioendatum, wordt de arbeidsduur vergeleken met het kalenderjaar voorafgaand aan het begin van deze 10-jaarsperiode om te toetsen of deze arbeidsduur met maximaal 50% is verminderd. Dit ter voorkoming dat het DI-rooster fiscaal wordt aangemerkt als RVU.

De werkgever zal ervoor zorgen dat de werknemer die deelneemt aan het DI-rooster feitelijk per week minimaal 50% van de voor de RVU-toets vereiste arbeidsduur zal blijven werken. Door opname van eerder gespaard verlof kan de werknemer onder de 50%-grens komen. Indien de werknemer meer verlof wil opnemen waardoor de 50% grens wordt doorbroken, zal de werkgever de verlof aanvraag afwijzen. Het enige verlof dat geen invloed heeft op de 50% norm is:

- Basisvakantierechten (artikel 6.3.2)
- Extra vakantiedagen (artikel 6.3.2.b)
- Jaarlijkse ATV-rechten (artikel 6.4)
- Ziekteverlof